

PARLEMENT EUROPÉEN

1999



2004

Document de séance

FINAL
A5-0198/2000

13 juillet 2000

RAPPORT

sur les rapports annuels de la Commission sur "L'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans l'Union européenne – 1997, 1998, 1999"
(COM(1998) 302 – C5-0106/1999)
(COM(1999) 106 – C5- 0289/2000)
(COM(2000) 123 – C5-0290/2000 – 1999/2109(COS))

Commission des droits de la femme et de l'égalité des chances

Rapporteur: Lone Dybkjær

SOMMAIRE

	Page
PAGE RÉGLEMENTAIRE.....	4
PROPOSITION DE RÉOLUTION	5
EXPOSÉ DES MOTIFS	9

PAGE RÉGLEMENTAIRE

Par lettre des 13 mai 1998, 5 mars 1999 et 8 mars 2000, la Commission a transmis au Parlement ses rapports sur "L'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans l'Union européenne – 1997, 1998, 1999" (COM(1998) 302, COM(1999) 106, COM(2000) 123 – 1999/5109(COS)).

Au cours de la séance des 13 septembre 1999 et 16 juin 2000, la Présidente du Parlement a annoncé qu'elle avait renvoyé les rapports, pour examen au fond, à la commission des droits de la femme et de l'égalité des chances et, pour avis, à la commission de l'emploi et des affaires sociales (C5-0106/1999, C5-0289/2000, C5-0290/2000).

Au cours de sa réunion du 9 novembre 1999, la commission des droits de la femme et de l'égalité des chances a nommé Lone Dybkjær rapporteur.

Au cours de ses réunions des 2 septembre 1999, 19 juin et 10 juillet 2000, elle a examiné les rapports de la Commission ainsi que le projet de rapport.

Au cours de la dernière de ces réunions, elle a adopté la proposition de résolution à l'unanimité avec une abstention.

Étaient présents au moment du vote Maj Britt Theorin, présidente, Marianne Eriksson, vice-présidente, Lone Dybkjær, rapporteur, Maria Antonia Aviles Perea, Fiorella Ghilardotti, Lissy Gröner, Heidi Hautala, Maria Izquierdo Rojo (suppléant Anna Karamanou), Christa Kläß, Rodi Kratsa, Maria Martens, Christa Prets, Amalia Sartori, Olle Schmidt (suppléant Lousewies van der Laan), Miet Smet et Joke Swiebel.

La commission de l'emploi et des affaires sociales a décidé le 14 octobre 1999 qu'elle n'émettrait pas d'avis.

Le rapport a été déposé le 13 juillet 2000.

Le délai de dépôt des amendements sera indiqué dans le projet d'ordre du jour de la période de session au cours de laquelle le rapport sera examiné.

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

Résolution du Parlement européen sur les rapports de la Commission sur "L'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans l'Union européenne – 1997, 1998, 1999" (COM(1998) 302 – C5-0106/1999, COM(1999) 106 – C5-0289/2000, COM(2000) 123 – C5-0290/2000 - 1999/2109(COS))

Le Parlement européen,

- vu les rapports de la Commission (COM(1998)302 – C5-0106/1999, COM(1999) 106 – C5-0289/2000, COM(2000) 123 – C5-0290/2000 - 1999/2109(COS)¹),
 - vu sa résolution du 16 septembre 1997² sur le rapport annuel de la Commission: L'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans l'Union européenne – 1996,
 - vu sa résolution du 4 mai 1999³, sur la mise en œuvre du programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (1996-2000),
 - vu l'article 47, paragraphe 1, de son règlement,
 - vu le rapport de la commission des droits de la femme et de l'égalité des chances (A5-0198/2000),
- A. considérant que les articles 2, 3, 13, 137 et 141 du traité d'Amsterdam ont conféré une nouvelle base au principe de l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans le traité,
- B. considérant que le principal défi que doit actuellement relever l'UE est son élargissement et que, dans ce contexte, il lui faut également garantir les droits des femmes dans les pays candidats, sans pour autant porter préjudice à ceux des femmes dans l'UE,
- C. considérant que les États membres et la Commission sont toujours tenus d'appliquer de manière appropriée la plate-forme d'action de Pékin et devront instaurer de nouvelles politiques dans le cadre de leurs compétences afin de se conformer à la déclaration de la Session spéciale des Nations unies sur "Pékin+5" de juin 2000 et au document final de cette dernière,
- D. considérant qu'en dépit de leur participation sans cesse croissante au marché du travail, les femmes occupent des emplois essentiellement concentrés dans certains secteurs économiques et catégories d'activité, qu'elles sont de ce fait souvent contraintes au travail temporaire ou au télétravail et qu'elles sont toujours plus exposées au chômage et aux emplois précaires que les hommes,
- E. considérant qu'en moyenne, la différence entre les rémunérations des femmes et des

¹ Non encore publié au JO.

² JO C 304 du 6.10.1997, p. 25.

³ JO C 279 du 1.10.199, p. 23.

hommes atteint 30% malgré la législation communautaire et les législations nationales, pourtant instaurées il y a plus de 25 ans; que le code de conduite de la Commission sur l'égalité de rémunération pour un même travail constitue une base permettant aux employeurs de poursuivre et d'assurer l'égalité de rémunération des femmes et des hommes, mais ne semble pas, jusqu'à présent, s'être avéré efficace pour réduire la différence de rémunération existante,

- F. considérant que concilier les exigences professionnelles et familiales dépend à la fois des hommes et des femmes, que cette question ne se résume pas à l'existence de structures d'accueil des enfants, mais également des autres personnes à charge, comme les membres de la famille âgés, malades ou handicapés, qu'elle est également fonction d'autres éléments fondamentaux ayant trait au style de vie et qu'elle n'aboutira que lorsque des mesures efficaces et innovantes, à caractère contraignant, seront prises aussi bien au niveau communautaire qu'au niveau national,
- G. considérant que les mesures permettant aux travailleurs de concilier les exigences professionnelles et familiales s'avèrent un facteur d'accroissement de la productivité et de maintien des travailleurs sur le marché,
- H. considérant que, le 7 juin 2000, la Commission a adopté une communication, ainsi qu'une proposition de décision du Conseil relative au programme concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes (2001-2005) (COM(2000) 335 – 2000/0143(CNS)),
- I. considérant que, le 7 juin 2000, la Commission a adopté une proposition de directive modifiant la directive 76/207/CEE, dans le but de faciliter l'amélioration de l'application du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, y compris l'amélioration de la protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail,
 - 1. invite la Commission à poursuivre les rapports annuels qui constituent un instrument nécessaire pour contrôler et suivre la politique menée par les États membres et l'UE dans le domaine de l'égalité des chances, en particulier la mise en œuvre du programme concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les hommes et les femmes (2001-2005);
 - 2. réitère les déclarations et accords internationaux selon lesquels les droits des femmes font partie des droits humains et demande donc à la Commission, aux États membres et aux pays candidats à l'adhésion de se conformer réellement à tous les éléments des déclarations et accords concernés, en particulier à la plate-forme d'action de Pékin et à la déclaration de même qu'au document final de la Session spéciale de l'Assemblée générale des Nations unies à New York; invite en outre instamment les pays candidats à l'adhésion à accélérer l'application de l'acquis communautaire en matière d'égalité des chances;

3. invite la Commission et les États membres, dans le contexte des affaires extérieures de l'UE, à veiller à ce que les droits des femmes soient garantis; considère qu'il s'agit d'un élément décisif de la tâche essentielle que l'UE doit actuellement mener à bien, à savoir l'élargissement, et que la Commission doit donc exiger des pays candidats qu'ils mettent en œuvre les mécanismes nécessaires pour faire en sorte que l'égalité entre hommes et femmes fasse partie intégrante de leurs politiques;
4. invite la Commission à renforcer le caractère "stratégique" du rapport en procédant à une évaluation de l'efficacité des initiatives politiques au lieu de se contenter de les décrire, notamment en développant les neuf indicateurs établis par la présidence finlandaise en vue de les étendre, par exemple, au marché du travail (y compris au secteur des technologies de l'information et des communications), à l'éducation, à la mise en œuvre de directives telles que celle applicable au congé parental, au programme concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les hommes et les femmes (2001-2005), etc., de manière à pouvoir mieux évaluer les conséquences des décisions politiques pour les hommes et les femmes dans les domaines pour lesquels la dimension de l'égalité des chances doit être prise en compte;
5. prie instamment la Commission d'inclure dans le rapport annuel qu'elle publie, dès le prochain rapport, les résolutions adoptées par le Parlement européen à ce sujet;
6. estime que des statistiques et des données distinctes pour les hommes et les femmes constituent un instrument essentiel pour évaluer les progrès réalisés sur la voie de l'égalité et pour accroître la prise en compte des aspects liés au genre en faisant apparaître les répercussions pour les femmes et les hommes des différentes politiques menées, en particulier dans les domaines qui étaient auparavant considérés comme neutres sous l'angle du genre;
7. estime nécessaire d'établir des indicateurs ainsi que des procédures d'enquête et d'information comparables afin de permettre une évaluation fiable de la situation des femmes dans l'UE; demande à la Commission d'entreprendre une vaste étude sur la situation des femmes dans l'Union - en y incluant les pays candidats à l'adhésion -, portant sur tous les aspects de la problématique du "genre", étude qui servira de base pour une stratégie globale à moyen et à long terme visant à mettre fin à toutes les formes d'inégalité; demande à la Commission de procéder à une vaste étude sur les résultats de 25 années de politique européenne pour l'égalité des femmes ainsi qu'à une évaluation du statut actuel des femmes dans l'Union - en y incluant les pays candidats à l'adhésion - portant sur tous les aspects de la problématique du "genre", bases d'une nouvelle définition du problème et d'une stratégie globale à moyen et à long terme visant à mettre fin à toutes les formes d'inégalité entre les femmes et les hommes;
8. invite par conséquent la Commission à attribuer/garantir les ressources et l'expertise nécessaires pour établir et réunir, dans l'UE et les États membres, ainsi que dans les pays candidats, les données qui permettront d'améliorer la qualité du rapport annuel ainsi que de poursuivre le débat sur l'égalité en Europe;
9. estime qu'il convient de prévoir des actions et d'adopter des mesures pour surmonter les obstacles à l'accès des femmes au processus de décision dans le secteur politique, au sein des organisations syndicales et dans les entreprises, ainsi que de définir les facteurs dissuasifs (absence de soutien aux membres féminins des partis, calendriers et lieux de

réunion peu pratiques, absence d'informations ou opposition à la participation et à l'intervention des femmes, par exemple); estime également qu'aussi bien la Commission que les États membres devraient mettre ces actions à profit pour promouvoir des campagnes de prise de conscience destinées au grand public en vue d'attirer l'attention sur l'importance d'une participation équilibrée des hommes et des femmes à la prise de décision;

10. invite la Commission à entreprendre une étude sur le niveau de formation des femmes, leurs choix éducatifs, leurs orientations scolaires et professionnelles, de même que sur leurs possibilités de participation à la vie professionnelle ainsi qu'aux processus de décision politique au même titre que les hommes;
11. invite la Commission à entreprendre une étude afin d'évaluer l'impact du temps partiel et des emplois atypiques sur les rémunérations, les cotisations sociales, les retraites des femmes ainsi que sur le développement de la pauvreté féminine;
12. invite la Commission à étudier la réalité de l'égalité des femmes et des hommes face aux droits sociaux, fiscaux et patrimoniaux;
13. estime que l'application du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes doit être une condition préalable pour pouvoir bénéficier de quelque type d'aide, de financement ou d'avantage que ce soit de la part de l'Union européenne;
14. invite en particulier la Commission et les États membres à examiner de quelle manière de nouveaux secteurs comme les technologies de l'information et des communications, par exemple, peuvent créer des possibilités d'emploi pour les femmes; estime parallèlement qu'il convient d'examiner les possibilités de formation et éventuellement, dans ce contexte, d'envisager une campagne d'information pour que davantage de femmes accèdent à ce secteur;
15. reconnaît que l'égalité exige que les hommes prennent également part au processus en participant par exemple à la garde des enfants, etc.; invite par conséquent la Commission et les États membres à veiller à ce que les initiatives législatives n'aient pas de conséquences négatives pour la participation des femmes au marché du travail;
16. charge sa Présidente de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission.

EXPOSÉ DES MOTIFS

1. Introduction

La Commission établit des rapports annuels sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes depuis 1996, ce qui constitue un point de départ remarquable pour évaluer les développements survenus.

Pour différents motifs, le Parlement européen n'a pas établi de rapport écrit en 1997 et 1998, raison pour laquelle la commission des droits de la femme et de l'égalité des chances entend mettre à profit l'occasion pour procéder à une appréciation d'ensemble de l'évolution de la situation en 1997, 1998 et 1999.

Les rapports de 1998 et 1999 comportent les chapitres suivants:

1. intégration de la dimension de l'égalité des chances ("Gender Mainstreaming") dans toutes les politiques et actions spécifiques;
2. prise en compte de la dimension de l'égalité des chances dans la stratégie européenne pour l'emploi;
3. promotion d'une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision;
4. législation en matière d'égalité;
5. dimension d'égalité dans les relations extérieures de l'Union européenne.

Si seuls les quatre premiers chapitres figuraient dans le rapport de 1997, ce dernier comportait par contre des sections consacrées aux initiatives concrètes, "Vivre et travailler en Europe – Le programme de garde et de soin" et "Les avancées de la plate-forme d'action de Pékin".

Tous les rapports se réfèrent aux possibilités qu'offrira (rapport de 1997), puis qu'offre (rapports de 1998 et 1999) le traité d'Amsterdam, lequel constitue une importante percée quant au cadre formel de l'égalité. Le traité d'Amsterdam a permis d'introduire les articles 2 et 3 qui établissent le droit à l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que le droit à la non-discrimination. Plus important encore est le chapitre sur l'emploi dont l'article 141 mentionne des actions positives dans le domaine de la vie professionnelle. En outre, la prise en compte de la dimension de l'égalité des chances dans l'ensemble des politiques est devenue une notion qui caractérise nombre de politiques de l'UE, par exemple les activités extérieures de cette dernière, tant en ce qui concerne le prochain élargissement que la politique de développement, de même que les politiques et programmes concernant la jeunesse, la formation, la recherche et les sciences, etc.

Bien des domaines revêtent sans aucun doute une grande importance pour assurer le progrès de l'égalité entre les hommes et les femmes. Les rapports reconnaissent que nombre de questions n'ont toujours pas été résolues. C'est ainsi que les femmes ne participent toujours pas assez au processus de prise de décision, ni au niveau politique, ni dans la vie professionnelle, ni dans le cadre syndical. Les femmes sont moins présentes sur le marché du travail que les hommes, elles sont davantage frappées par le chômage et le chômage de longue durée. Par ailleurs, la rémunération n'est toujours pas égale pour un travail égal. Tous ces éléments sont décisifs dans le contexte de l'égalité. Les rapports se contentent cependant de

procéder à des constatations sans proposer d'actions à même d'améliorer la situation, ce qui est peut-être imputable au fait que les compétences en la matière relèvent des États membres. Il est cependant nécessaire de partir de cette base pour examiner les problèmes qui se posent, puis donner des exemples des actions entreprises dans les différents pays où des progrès sensibles ont récemment été obtenus ou dans les pays les plus avancés en matière d'égalité.

Il manque également dans les rapports une analyse horizontale des différentes approches culturelles de la position et du rôle de la femme dans la vie familiale et sociale. Nous mentionnerons à titre d'exemple les réticences qui empêchent les femmes de parvenir au sommet d'une hiérarchie donnée par le simple fait qu'il s'agit de femmes et le fait que les femmes assument encore l'essentiel de la bonne marche de la vie familiale. Dans ce contexte, il existe entre les États membres de grandes différences qui pourraient encore s'accroître avec l'adhésion des pays candidats. C'est ainsi qu'on observe en Pologne une approche très traditionnelle de la femme, même si, dans ce pays également, il existe bien sûr des exceptions à la règle. Il s'agit toutefois de problèmes face auxquels il convient d'agir, en particulier à un moment où, du fait du prochain élargissement de l'UE, d'importantes ressources économiques et politiques seront consacrées à cette tâche importante, sachant toutefois que la priorité ne sera pas nécessairement accordée aux réformes nécessaires en matière d'égalité.

D'une manière générale, il convient de souligner à propos des rapports qu'ils accordent une place beaucoup trop importante à la description des nouvelles initiatives politiques et une place beaucoup trop faible à l'analyse des résultats concrètement obtenus grâce à ces initiatives. Intervenir dans de nombreux domaines est certes une bonne chose et il convient d'en féliciter la Commission et les États membres. Cependant, si aucune indication n'est donnée quant aux résultats obtenus, des rapports de ce type peuvent très aisément rester lettre morte.

C'est ainsi que la question peut se poser de savoir pour quelle raison les différents rapports abordent la question de l'absence d'égalité sur le marché du travail sans pour autant aborder et examiner celle du niveau de formation, par exemple, et ce sans parler de la nécessité de donner des chiffres quant aux effets de l'existence de professions masculines et de professions féminines.

Outre le fait que les rapports n'abordent pas, de manière générale, la question des résultats des politiques et des programmes, ils n'abordent pas non plus la question des facteurs auxquels la poursuite de l'inégalité est imputable. Il conviendrait en effet de préciser quels sont les progrès qui ont été réellement obtenus, en indiquant quelles sont les politiques qui, à terme, pourraient contribuer à résoudre certains des problèmes en suspens. En d'autres termes, sans véritables statistiques ni analyses, il est très difficile de déterminer dans quel sens la situation évolue. Est-ce que l'égalité progresse réellement ou bien ne fait-on que multiplier les déclarations d'intention, les politiques et les mesures de soutien?

La présidence finlandaise a établi neuf indicateurs pour déterminer la place des femmes dans le processus de prise de décision. Des indicateurs semblables devraient également pouvoir être développés pour le marché du travail ou la formation, par exemple. À défaut de tels indicateurs, il sera très difficile de savoir comment évaluer les conséquences qu'ont pour les hommes et les femmes les décisions prises dans les domaines pour lesquels la dimension de l'égalité des chances doit être prise en compte.

2. La prise en compte de la dimension de l'égalité des chances

La notion de "mainstreaming", à savoir la prise en compte de la dimension de l'égalité des chances, a trouvé sa place lors de la quatrième Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes, qui s'est déroulée à Pékin, en 1995. La prise en compte de la dimension de l'égalité des chances est définie comme l'effort entrepris par les gouvernements et autres acteurs pour que, de manière active et visible, la question de l'égalité entre en ligne de compte dans l'ensemble des politiques et programmes de manière telle que, avant que des décisions ne soient prises, une analyse de leurs conséquences pour les hommes aussi bien que pour les femmes soit entreprise.

La prise en compte de la dimension de l'égalité des chances dans l'UE a été établie en tant qu'objectif de l'Union en liaison avec l'entrée en vigueur du traité d'Amsterdam, notamment les articles 2 et 3 de ce dernier qui stipulent que les inégalités, notamment entre les hommes et les femmes, doivent être éliminées. S'ajoutent également l'article 141 (actions positives dans le domaine de l'emploi) et l'article 137 du traité.

La prise en compte de la dimension de l'égalité des chances a également été introduite dans les Fonds structurels, ce qui peut constituer un bon moyen de soutenir un certain nombre des initiatives déjà prises par les États membres. En d'autres termes, en cherchant à renforcer la cohésion économique et sociale par les Fonds structurels, la Communauté cherche aussi à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. En outre, conformément à l'article 41 du règlement sur les Fonds structurels, l'évaluation des programmes doit comporter une analyse des conséquences sur le plan de l'égalité.

3. Le marché du travail

Le marché du travail est un des éléments essentiels pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes, la participation de ces dernières au marché du travail reflétant la possibilité dont elles disposent pour pouvoir assurer leur autonomie au même titre que les hommes.

Parallèlement, le marché du travail constitue un domaine où, comme cela est le cas pour ce qui est de la participation au processus de prise de décision, il est particulièrement facile de se rendre compte de la situation de l'égalité entre les hommes et les femmes, du moins en termes de participation, de rémunérations, etc.

Un nombre croissant d'États membres reconnaissent qu'il est nécessaire d'intégrer davantage les femmes dans le marché du travail, en particulier ceux qui désirent conserver leur système d'État-providence, lequel entend offrir à tous les mêmes avantages, quelle que soit leur situation de départ. Il y a longtemps que, dans les pays nordiques, cet argument plaide en faveur de l'intégration des femmes dans le marché du travail.

Cette évolution dans les États membres se reflète notamment dans le fait que, dans le contexte des plans d'action pour 1999, il a été convenu d'étendre la prise en compte de la dimension de l'égalité des chances dans le chapitre sur l'emploi introduit dans le traité d'Amsterdam, si bien que cette dimension doit maintenant être intégrée dans tous les piliers des lignes directrices.

Cependant, tous les États membres n'ont pas intégré la prise en compte de la dimension de l'égalité des chances dans leurs plans d'action. Une différence apparaît notamment entre le nord et le sud de l'UE, cette dimension ayant clairement été davantage prise en compte dans les pays nordiques.

Il existe de bonnes raisons d'intégrer la question de l'égalité de manière plus dynamique dans

les plans d'action nationaux pour l'emploi. Le rapport annuel pour 1999 fait apparaître que l'Union européenne accuse toujours un retard sur les États-Unis et le Japon, lesquels présentent des taux d'emploi de 75%, contre 61% dans l'UE. Seuls le Danemark, le Royaume-Uni, la Suède et l'Autriche présentent un taux d'emploi de plus de 70%, pourcentage qui constitue l'objectif de la politique de l'emploi de l'UE. S'ajoute à cela que seul le Danemark remplit l'objectif de 70% pour les femmes, le Royaume-Uni, la Suède et la Finlande arrivant en seconde position avec 60 à 66%.

Une comparaison du taux d'emploi et du taux de chômage, comme celle à laquelle il a été procédé dans le rapport de 1998, aurait également pu être utile dans le rapport de 1999. Si à la fois le taux d'emploi et le taux de chômage des femmes demeurent élevés, il devient encore plus intéressant d'analyser de quelle manière les femmes et les hommes sont intégrés dans le marché du travail, tout en déterminant pour quelle raison les femmes demeurent plus nombreuses dans les emplois atypiques et non stables, 80% des emplois à temps partiel et 50% des emplois intérimaires étant occupés par des femmes.

Aussi importe-t-il que tous les éléments figurant dans le chapitre sur l'emploi soient intégrés dans une stratégie d'ensemble. Une telle stratégie doit naturellement aussi comporter une analyse du niveau de formation et un examen des secteurs dans lesquels les femmes travaillent ou peuvent potentiellement travailler. Dans ce contexte, il convient également de déterminer les professions d'où elles semblent plus ou moins exclues.

Participation des femmes au marché du travail – L'exemple de la société de l'information

Une stratégie globale pourrait par exemple être développée pour le secteur des technologies de l'information et des communications. La société de l'information et le développement de nouvelles technologies créent des emplois en Europe et dans de grandes parties du monde. Le secteur des technologies de l'information et des communications est non seulement un secteur qui connaît une croissance particulièrement rapide, mais également un secteur qui revêt une grande importance pour bien d'autres secteurs. L'informatique, Internet, ainsi que de nouvelles possibilités de collecte et de diffusion de l'information ont déjà modifié et modifieront encore nombre d'emplois traditionnels.

En tant que nouveau secteur de l'économie, les technologies de l'information et des communications offrent aux femmes des possibilités tout à fait nouvelles dans la mesure où ce secteur ne répond pas à l'avance à un schéma traditionnel quant au rôle des hommes et des femmes, même s'il commence à en être autrement. Aussi importe-t-il d'élaborer une stratégie clairement progressiste qui fixe la place des femmes dans le secteur des technologies de l'information et comporte notamment un volet consacré à la formation et à la reconversion.

Le sommet de Lisbonne (23-24 mars 2000) a de ce fait constitué un pas en avant dans la bonne direction. Des précisions auraient cependant dû être données quant à la manière d'assurer la formation des femmes et de les intéresser aux possibilités qu'offrent les technologies de l'information.

La formation ne revêt pas seulement de l'importance pour la société de l'information. L'égalité des femmes sur le marché du travail et dans la vie en général ne va pas sans une action en matière de formation. Si elles ne disposent pas des qualifications requises, les femmes continueront à éprouver des difficultés à percer non seulement dans la vie professionnelle

mais également dans d'autres domaines comme la vie politique. La libération des femmes et la lutte pour l'égalité relèvent naturellement aussi de leur responsabilité. Aussi est-il indispensable d'éliminer les réticences qui surgissent éventuellement en matière de choix de formation et, dans ce contexte, une action serait indiquée sur le plan de la formation aux technologies de l'information.

Il serait notamment possible de créer une ligne budgétaire permettant d'octroyer une aide aux formations dans les technologies de l'information aux femmes de 25 à 40 ans qui souhaitent changer d'emploi, sont chômeuses de longue durée ou bien sont employées dans des secteurs où une reconversion est nécessaire.

Même si les technologies de l'information et des communications ouvrent la porte à une nouvelle manière d'organiser le travail en permettant, dans certains cas, de mieux concilier travail et vie familiale sous forme de télétravail, par exemple, il importe néanmoins que ce secteur ne vienne pas remplacer l'obligation dans laquelle se trouve la société d'assurer des structures d'accueil suffisantes pour les enfants. S'ajoute à cela que la participation au marché du travail en contact avec d'autres personnes est à la fois socialement importante et utile quant aux possibilités de promotion, d'augmentation de la rémunération, etc., des femmes. Il ne faut pas que le télétravail constitue un nouveau moyen de maintenir l'inégalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail.

Structures d'accueil des enfants

Rien n'indique que les femmes ne désirent pas exercer un emploi. Comme il ressort du rapport de 1999, le taux d'emploi des femmes est en augmentation. Aussi est-il essentiel que les États membres prennent davantage d'initiatives pour mettre en place une politique de la famille qui vise à ce que les femmes ne soient pas seules à prendre en charge les enfants et les personnes âgées. Pour que toutes les femmes, quel que soit leur milieu, puissent participer à la vie de la société, il est nécessaire que de véritables possibilités existent pour permettre aux jeunes femmes et aux femmes ayant des enfants de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle.

Égalité des rémunérations

Outre les différences entre hommes et femmes quant à l'accès au marché du travail, il existe toujours des différences de rémunération, malgré l'article 141 du traité et les directives communautaires en matière d'égalité des chances et d'égalité de traitement des hommes et des femmes. Le rapport annuel pour 1999 fait valoir que, dans le secteur privé, les écarts de rémunération peuvent atteindre 28%. Il est de toute évidence inacceptable qu'en ce début de millénaire, une question aussi vitale ne soit toujours pas résolue.

4. Les femmes dans la prise de décision

Les femmes sont toujours sous-représentées dans les processus de prise de décision, et le fait que 50% de la population ne soit pas pleinement représentée ne peut qu'avoir des répercussions. Même si la situation n'a que peu évolué, davantage de femmes sont maintenant présentes dans les assemblées parlementaires d'un certain nombre de pays européens. Même si la représentation des femmes n'atteint pas encore 50%, les élections au PE ont été positives puisque, au sein de ce dernier, l'on s'approche enfin du seuil magique de 30% de femmes.

Dans les États membres, la situation reste très variable, puisque la Grèce compte 6,9% de

femmes parlementaires, tandis que, dans les pays scandinaves, la moyenne est nettement supérieure à celle de l'UE et atteint presque 40% (la Suède venant en tête avec 42,7%).

Cette situation s'explique en partie par le niveau de formation et le taux d'emploi des femmes. De ce fait, la question de la participation des femmes au processus de décision doit être considérée davantage comme un ensemble que cela n'a été le cas jusqu'à présent. Il convient, à long terme, de renforcer les compétences et les qualifications professionnelles et, à plus court terme, de former et d'informer les candidates.

La situation s'explique également par l'influence des systèmes électoraux sur la possibilité qu'ont les femmes d'être représentées. Les partis politiques ont naturellement la responsabilité démocratique de soutenir la participation des femmes au même titre que celle des hommes. Les quotas représentent une possibilité, une répartition égale entre hommes et femmes en tête des listes tout comme les votes personnels en étant d'autres. Il importe que les États membres et les partis définissent leurs propres méthodes, de manière à ce que les citoyens puissent choisir le candidat par lequel ils veulent être représentés sur une base équitable et démocratique.

Si l'on considère la composition des gouvernements, il apparaît à nouveau que les pays scandinaves comptent 45 à 50% de femmes ministres, contre 7% pour la Grèce, par exemple. Néanmoins, comme le rapport pour 1999 le souligne, il est frappant de constater que les gouvernements comptent un pourcentage plus élevé de femmes que les parlements.

Dans d'autres domaines également, les organisations syndicales par exemple, une étude récemment effectuée par la Confédération européenne des syndicats montre que la participation des femmes à la prise de décision dans les organisations syndicales en Europe n'est passée que de 23% à 28% au cours de la période 1993-1998.

Il importe qu'un débat s'engage au niveau européen sur ces différences et, pour que ce débat ait un véritable sens, il y a lieu d'étayer les arguments au moyen d'un système commun d'indicateurs ou "Benchmarking". Les neuf indicateurs établis par la présidence finlandaise constituent une initiative qu'il convient de développer pour l'étendre également à d'autres domaines¹.

5. Les femmes et la législation

Comme déjà indiqué, le traité d'Amsterdam a constitué un important progrès sous l'angle de l'égalité. En effet, ses articles 2 et 3 ont donné à l'UE un instrument lui permettant d'agir directement dans les domaines où le déséquilibre est particulièrement frappant, ce dont il y a

¹ Compte rendu du Conseil européen sur la mise en œuvre de la plate-forme de Pékin par les États membres et les institutions européennes, 11829/99 SOC 340. Les neuf indicateurs sont les suivants: 1) pourcentage de femmes dans la Chambre unique/basse du parlement national/fédéral des États membres et au Parlement européen; 2) pourcentage de femmes dans les parlements régionaux des États membres, le cas échéant; 3) pourcentage de femmes dans les assemblées locales des États membres; 4) politiques de promotion de la parité aux élections politiques; 5) pourcentage de femmes dans les gouvernements nationaux/fédéraux et pourcentage de femmes membres de la Commission européenne; 6) nombre de ministres femmes et hommes dans les différents domaines (portefeuilles/ministères) au sein des gouvernements nationaux/fédéraux des États membres; 7) pourcentage de femmes parmi les hauts fonctionnaires; 8) répartition des hauts fonctionnaires femmes entre les différents domaines; 9) pourcentage de femmes juges dans les cours suprêmes des États membres et pourcentage de femmes juges à la Cour de justice des Communautés européennes et au Tribunal de première instance.

lieu de se féliciter.

Comme le fait valoir le rapport de la Commission pour 1999, l'activité dans le domaine à l'examen a été très intense, 11 arrêts en 1998 et 7 en 1999 ayant été rendus sur l'égalité de rémunération et l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en réponse à des questions soumises par des juridictions nationales. Les rapports ne donnent par contre aucune précision quant à la teneur qualitative des arrêts en question. Il est certes remarquable que 18 arrêts aient été rendus au cours des deux dernières années, mais dans quel sens sont-ils allés? Est-ce qu'ils sont synonymes de progrès? La Commission n'indique rien à ce propos, alors qu'une telle analyse revêtirait une importance fondamentale.

La Commission n'a adopté aucune nouvelle directive dans le domaine de l'égalité depuis 1997, mais soulignons que le grand pas en avant franchi en 1998 a été la signature du protocole social par la Grande-Bretagne, à la fin de 1997.

Par contre, le 7 juin 2000, la Commission a adopté une proposition de directive modifiant la directive 76/207/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. La Commission est par ailleurs intervenue à l'égard des États membres qui ne se conforment pas à la législation en vigueur. C'est ainsi qu'une procédure a été engagée contre les États membres qui, à l'expiration du délai du 1er juillet 1997, n'avaient pas notifié les dispositions relatives à l'application de la directive 96/97/CE modifiant la directive 86/378/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale (directive Post-Barber).

6. Les femmes et les relations extérieures de l'UE

Même si l'égalité n'est toujours pas une réalité dans les États membres, la situation est néanmoins bien meilleure que dans certains pays candidats. Sachant que l'égalité des chances pour les femmes est un facteur essentiel de la mise en place d'une société démocratique et sociale, il importe d'utiliser les possibilités qu'offre le cadre des négociations relatives à l'élargissement pour que l'égalité des chances pour les femmes soit la même que dans l'Union dans son ensemble et que les États membres actuels de l'UE ne soient pas exposés à un recul.

Aussi importe-t-il qu'avant de devenir membres de l'UE, les pays candidats aient transposé l'acquis communautaire dans leur législation et, encore davantage, qu'ils aient mis en place des structures à même de garantir le respect des droits de la femme et l'égalité des chances. Une solution serait par exemple de mettre en place des unités responsables pour les questions d'égalité au sein des ministères, notamment, un médiateur également compétent pour les questions des femmes ou un système juridique apte à traiter les questions d'égalité.

Même si, historiquement, les pays candidats ont toujours présenté un taux élevé de participation des femmes au marché du travail et au processus de prise de décision, il est également clair qu'il s'agissait d'une égalité plus formelle que réelle. C'est ainsi qu'en Pologne, par exemple, les femmes acceptaient un tiers du salaire des hommes dans les emplois traditionnellement masculins. L'important pour elles était de bénéficier de l'accès aux secteurs concernés, accès qui était considéré en soi comme une égalité. Avec l'effondrement des systèmes politiques en Europe de l'Est et la réorganisation des économies, l'égalité entre les hommes et les femmes dans ces pays a malheureusement connu un net recul.

En particulier, la participation des femmes au processus de prise de décision est extrêmement faible. La Lituanie, pays où la représentation des femmes est la plus élevée, comptait en 1998 17,5% de femmes parlementaires, contre 5,4% pour Chypre.

Tout comme l'UE dans son ensemble, les pays candidats connaissent des problèmes de chômage, en particulier pour ce qui est des femmes. À l'heure actuelle, les pays candidats connaissent une situation doublement difficile, d'une part parce que le chômage y demeurera plus élevé jusqu'à ce que leurs économies aient été réformées et, d'autre part, parce que les structures d'accueil des enfants ne sont plus identiques à celles qui existaient auparavant. De ce fait, les possibilités de réintégration des femmes sur le marché du travail sont plus difficiles.

Dans cette situation, il est nécessaire de poursuivre des efforts pour réintégrer les femmes sur le marché du travail, par exemple en améliorant les structures d'accueil pour les enfants.

En tout état de cause, il s'agit d'un problème que l'UE doit contribuer à résoudre avec les pays candidats. L'élargissement de l'UE est un projet à ce point important pour la poursuite du développement de l'Europe qu'il convient de partir de l'idée que l'élargissement est pour tous, y compris pour les femmes des pays candidats.

Les pays en voie de développement

L'engagement de l'UE dans le monde ne s'arrête pas aux pays candidats, mais s'étend également aux pays en voie de développement. Le nombre de personnes qui, de nos jours, vivent dans une situation de pauvreté extrême (à savoir avec un dollar par jour) est en augmentation puisque, d'après le rapport 1999/2000 de la Banque mondiale, la pauvreté extrême touche maintenant 1,5 milliard de personnes, contre 1,2 milliard en 1987.

Malheureusement, la pauvreté n'est pas la même pour les hommes et les femmes, et ce sont essentiellement ces dernières qui y sont exposées. Cette évolution est regrettable, car les femmes des pays en voie de développement assument souvent l'essentiel de la responsabilité du bien-être de la famille. Ce sont les femmes qui, traditionnellement, sont à la base de la santé, de la formation, etc., des générations suivantes. Aussi y a-t-il lieu de se féliciter du fait que l'UE et les États membres aient introduit une dimension de genre dans la coopération avec les pays en voie de développement, tant en ce qui concerne la lutte contre la pauvreté que les droits de l'homme.

Les droits de l'homme constituent en particulier un grave problème. Comme le souligne le rapport de Cecilia Malmström sur les droits de l'homme¹, les femmes du monde entier sont exposées à des inégalités très importantes. Dans certains pays, les femmes et les petites filles se voient refuser l'accès à l'enseignement et au travail. Elles se voient refuser le droit de vote ou de se montrer en public, et elles font l'objet de viols à des fins d'intimidation de l'ennemi et de pressions sur ce dernier dans les conflits armés. Chaque jour, des milliers de petites filles sont excisées. Par ailleurs, la traite des femmes est devenue une activité organisée au plan international et, partout dans le monde, les femmes sont exposées à la violence au foyer.

Un long chemin reste donc encore à parcourir. De nombreux facteurs interviennent quant à

¹ Rapport annuel de Cecilia Malmström sur les droits de l'homme internationaux et sur la politique de l'Union européenne en matière de droits de l'homme, A5-0060/2000.

l'amélioration de la situation des femmes dans les pays en voie de développement, notamment le manque de cohérence de la politique du développement, laquelle se reflète notamment dans l'absence d'intégration des pays en voie de développement dans les marchés mondiaux et le manque d'investissements dans le secteur social, etc., questions auxquelles il convient de trouver une solution avant que les problèmes des femmes des pays en voie de développement ne puissent être résolus.

7. Conclusions

Même si des critiques peuvent être exprimées quant aux rapports, lesquels ne précisent en particulier pas assez quels sont les éléments extérieurs qui entrent en ligne de compte, notamment la question de savoir dans quelle mesure le fait que les questions à l'examen relèvent de la compétence des États membres constitue un obstacle, il n'en reste pas moins que les rapports connaissent une amélioration d'année en année. En particulier, le rapport pour 1999 se distingue par son engagement plus grand à l'égard de l'égalité des chances pour les femmes que les rapports précédents. Soulignons cependant qu'à l'avenir, les rapports devraient s'attacher à analyser davantage les progrès réalisés au lieu de se contenter de décrire les différentes actions entreprises sans les soumettre à un examen.